



Lowlander Project

Lowlander Project jaarplan 2025

Het jaarplan van 2025 is gemaakt op basis van het meerjarenplan 2025-2027 waarin we de ambities voor de ontwikkeling van het Lowlander Project omschrijven. In de komende jaren willen we uitgroeien van pionier naar een professionele organisatie. Hier willen we onze tijd voor nemen, en deze ontwikkeling op een doordachte en stapsgewijze manier doormaken.

Het is daarom tijd om een volgende stap te gaan zetten met het Lowlander Project. Dit heeft een inhoudelijke component: We willen als stichting de juiste diensten aanbieden en ontwikkelen die bijdragen aan ons doel om progressief Nederland aan het organiseren te krijgen. Maar het heeft ook een zakelijke, meer financiële en organisatorische kant. We willen van het Lowlander Project een organisatie maken die mee kan bewegen met de behoeften van de organisaties die bij ons aankloppen.

De eerste stappen hiervoor zijn omschreven in dit jaarplan. Deze hebben we, geheel in organizingstijl, vorm gegeven in de drie belangrijkste elementen van een goede organizing campagne. Want als organizer wil je dat je doel bereikt wordt (A), je leiderschap bouwt (B) en je community sterker wordt (C).

1. Inhoudelijke ontwikkeling:

A. Ons trainingsaanbod

We gaan het komende jaar ons aanbod blijven aanscherpen en verder ontwikkelen. Hieronder staan de belangrijkste inhoudelijke componenten van wat we willen doen om onze community goed te blijven bedienen.

Activiteiten 2025:

Open inschrijving trainingen	Trainingen & advies aan organisaties
<ul style="list-style-type: none">• 2x bestaande opleiding:<ul style="list-style-type: none">◦ Job met extra trainer (Q1)◦ Sandra met extra trainer (Q3)• Succesvol storytelling opleiding, gekoppeld aan de promotie van ons tweede boek (Q3)	<ul style="list-style-type: none">• Dit jaar leggen we de primaire focus op: opbouwwerkers, energiecoöperaties en netwerkorganisaties of coalities omdat we hier de meeste potentie in zien.• We ontwikkelen een strategie voor de

<ul style="list-style-type: none"> • Behoeftonderzoek bij ons bestaande netwerk naar open inschrijving trainingen. Waar is inhoudelijk behoefte aan en onder welke randvoorwaarden willen organisaties meedoen? 	<p>ontwikkeling van ons netwerk, waarin we kijken hoe we ons netwerk de komende jaren vergroten en verdiepen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We doen daarnaast een behoeftonderzoek bij ons bestaande netwerk • We organiseren trainingen en adviestrajecten bij externe organisaties
--	---

B. Leiderschapsontwikkeling en trainingspool

Om onze trainingen op steeds meer plekken te kunnen aanbieden is het belangrijk dat we ons netwerk van organizing trainers vergroten. In 2024 hebben we hier al een belangrijke stap in gezet door een aantal trainers op te leiden. In 2025 zorgen we ervoor dat de vormgeving van deze trainerspool goed geregeld is en we een duurzaam inhoudelijk en financieel trainingsmodel hebben.

Hierbij gaan we onder andere aan de slag met de wervings- en selectieprocedure, formele onderdelen zoals verzekeringen en contracten, (bij)scholing, scouting van nieuwe trainers en kwaliteitswaarborging.

Activiteiten voor 2025

Ontwikkelingsjaar:

- We ontwikkelen de formele en organisatorische kant van de trainerspool. Hierbij testen en monitoring hoe deze processen verlopen.
- We investeren in onze huidige trainingspool door ze een goede rol te geven binnen de trainingen die we geven + bijscholing huidige trainers

C. Community ontwikkeling

2025 is een bijzonder jaar voor het Lowlander Project. We bestaan 5 jaar. Daarom staat het jaar voor ons in het teken van het vieren van onze successen van de afgelopen jaren en we kijken vooruit: waarbij we ons vooral richten op de ontwikkeling van het brede organizing netwerk dat we de afgelopen jaren hebben opgebouwd: wie zijn 'onze' mensen en wat hebben ze nodig om samen een hechte leergemeenschap te vormen.

Activiteiten voor 2025

- We doen een onderzoek in het netwerk dat we de afgelopen 5 jaar hebben opgebouwd en stellen op basis daarvan een communitystrategie op.
- We vieren ons eerste lustrumfeest samen met iedereen waar we de afgelopen 5 jaar contact mee hebben gehad.

D. Zichtbaarheid Lowlander

Ook het komende jaar willen we zichtbaar zijn als organisatie. Dit doen we via onze website, nieuwsbrief en LinkedIn. Hierbij zetten we onze huidige activiteiten op deze kanalen door en zal de focus daarbij liggen op twee belangrijke thema's: ons 5-jarig bestaan en de ontwikkeling van de organisatie die door onze nieuwe trainers zichtbaar wordt.

Activiteiten voor 2025

- Lustrum inzetten voor brede zichtbaarheid (biedt ook mogelijkheid voor de eerste 'Dag van de Organizer').
- Rond deze periode ook media-aandacht voor lustrum in combinatie met organizing zoeken in relevante tijdschriften en podcasts.
- Nieuwe trainers krijgen een profiel op de website en worden bekendgemaakt via LinkedIn.

2. Organisatorische ontwikkeling:

Om als organisatie de volgende stap te kunnen zetten is het belangrijk om de basis van de organisatie te versterken en toekomstbestendig te maken. Hierbij zien we 3 belangrijke taken voor ons, waar we de komende jaren stappen in gaan zetten.

- a) De opbouw van een solide kernorganisatie
- b) Financiële stabiliteit
- c) Algemene organisatie ontwikkeling

A. Inzet op kernorganisatie ontwikkeling

Tot nu toe heeft het Lowlander Project gedraaid op de actieve betrokkenheid van de oprichters. Hierbij zijn ook veel uren gemaakt die financieel niet gedekt waren. Dit past goed bij een pionierende organisatie. Vanaf 2025 willen we hier verandering in brengen. We zetten de eerste stappen om een betaalde kernorganisatie op te bouwen. Hiermee willen we ervoor zorgen dat de organisatie zich blijvend kan ontwikkelen en minder afhankelijk wordt van de vrijwillige inzet van Job en Sandra. Dit is op lange termijn een duurzamer model.

Activiteiten 2025

- We zoeken indien mogelijk ondersteuning van een fondsenwerver die op zoek gaat naar financiering voor de ontwikkeling van de organisatie.
- Directeur en trainingscoördinator krijgen de ruimte om naast het geven van trainingen en workshops ook aan de ontwikkeling van de organisatie te werken. Hiermee maken zij ons werk zichtbaar maken bij fondsen, maatschappelijke organisaties en organizers. En wordt de trainerspool verder ontwikkeld en gecoacht zodat de kwaliteit van onze trainingen gewaarborgd blijft.

B. Financiële stabiliteit

De afgelopen jaren hebben we ook een sterke financiële ontwikkeling doorgemaakt. Hierbij was de begroting een van de toetsingsmiddelen om te zien of we onze doelen behaalden. Vanaf 2025 zullen we de begroting anders inrichten en wordt deze meer leidend voor de langetermijnontwikkeling van de organisatie.

Activiteiten 2025

- We geven onszelf een taakstelling van 30k financiering uit externe fondsen. Specifiek gericht op organisatieontwikkeling.
- We experimenteren met de nieuwe tarieven voor organisaties en onze trainers en evalueren eind 2025 of er aanpassingen nodig zijn in het financieringsmodel.
- We onderzoeken hoe om te gaan met tarieven van de opleiding en andere open inschrijving trainingen zodat ze beter in ons financiële model passen en tegelijkertijd toegankelijk blijven voor verschillende soorten organisaties.

C. Algemene organisatie ontwikkeling

Om al deze inhoudelijke en organisatieontwikkelingen te laten slagen is ook een aantal algemene activiteiten nodig die ons helpen om de organisatie verder te professionaliseren.

Activiteiten 2025

- We ontwikkelen goede opdrachtformuleringen voor mensen die voor de kernorganisatie en in onze trainerspool gaan werken.
- We richten de boekhouding beter in om zo meer zicht te krijgen op onze inkomsten en uitgaven, dit doen we via een simpele en overzichtelijke projectadministratie per opdracht.
- We richten een rapportage per kwartaal in om inzichtelijk te krijgen of we in lijn lopen met de begroting.
- We onderzoeken of er extra verzekeringen nodig zijn voor het bestuur en de nieuwe trainers en sluiten deze af als dit nodig is.